



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL – CPAN
CURSO DE DIREITO**

KASSIANE APARECIDA DE OLIVEIRA MONTEIRO

**A RESPONSABILIDADE CIVIL POR ACIDENTE DE TRABALHO NO CONTEXTO
DA TERCEIRIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão, na modalidade artigo científico, apresentado ao Curso de Direito do Campus do Pantanal, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Professora Doutora Priscila Tinelli Pinheiro.

Corumbá, MS
2023

A RESPONSABILIDADE CIVIL POR ACIDENTE DE TRABALHO NO CONTEXTO DA TERCEIRIZAÇÃO

CIVIL LIABILITY FOR WORK ACCIDENTS IN THE CONTEXT OF OUTSOURCING

Kassiane Aparecida de Oliveira Monteiro.

RESUMO: Este estudo investiga o funcionamento da responsabilidade civil em casos de acidentes de trabalho no contexto da terceirização. Seu objetivo principal é identificar a operacionalização da responsabilidade civil nessas situações, examinando a legislação pertinente no ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, busca analisar conceitos encontrados na literatura relacionados ao compromisso e responsabilidade das empresas tomadoras de serviço, considerando o contexto histórico-social e a natureza dessa relação. A metodologia de pesquisa teórica, utiliza de informações da literatura existente sobre a questão da responsabilidade civil nos casos de acidentes de trabalho envolvendo empregados terceirizados. A análise se concentra nas normas brasileiras que regulamentam a relação de trabalho na terceirização e nos sujeitos envolvidos nessa relação. Neste estudo a reparação, tanto moral quanto material, na esfera civil pode ser realizada em favor do empregado terceirizado em relação às empresas tomadoras de serviço e às empresas prestadoras de serviços, no que tange ao acidente de trabalho.

Palavras-chave: Acidente de trabalho. Terceirização. Acidente de trabalho. Responsabilidade da tomadora de serviço. Responsabilidade objetiva. Responsabilidade subsidiária.

ABSTRACT: This study investigates the functioning of civil liability in cases of work accidents in the context of outsourcing. Its main objective is to identify the operationalization of civil liability in these situations, examining the relevant legislation in the Brazilian legal system. Furthermore, it seeks to analyze concepts found in the literature related to the commitment and responsibility of service-taking companies, considering the historical-social context and the nature of this relationship. The theoretical research methodology uses information from existing literature on the issue of civil liability in cases of work accidents involving outsourced employees. The analysis focuses on Brazilian standards that regulate the employment relationship in outsourcing and the subjects involved in this relationship. In this study, reparation, both moral and material, in the civil sphere can be carried out in favor of the outsourced employee in relation to service-taking companies and service-providing companies, with regard to the work accident.

Keywords: Work accident. Outsourcing. Work accident. Responsibility of the service provider. Objective liability. Subsidiary liability.

INTRODUÇÃO

A terceirização é um fenômeno cada vez mais presente no mercado de trabalho brasileiro, configura-se como um processo em que uma empresa contrata serviços e trabalhadores de terceiros, estabelecendo uma relação triangular. A regulação desse fenômeno é respaldada pela Lei nº 6.019/74, que delimita as diretrizes da terceirização no Brasil, inclusive permitindo sua extensão às atividades centrais das empresas tomadoras. No entanto, alterações legislativas, como a Lei nº 13.429/2017 a Reforma Trabalhista de 2017, introduziram nuances e flexibilidades a essa prática, gerando impactos significativos.

A complexidade aumenta ao adentrarmos o universo dos acidentes de trabalho, definidos pela Lei nº 8.213/91. Ocorre que o acidente de trabalho, é caracterizado por ser um evento inesperado no exercício ou decorrente da atividade profissional, engloba lesões corporais, perturbações funcionais e diversas consequências adversas associadas às funções laborais. Suas causas incluem falta de treinamento, condições inadequadas, negligência e falhas em equipamentos de segurança. Além de eventos físicos, a definição abrange fatores psicossociais e ambientais, como estresse, assédio moral e condições ergonômicas inadequadas.

O artigo examinará as responsabilidades das empresas diante desses eventos, destacando que o dever de segurança e proteção do trabalhador é um princípio fundamental. Além disso, a responsabilidade civil emergente de acidentes de trabalho no âmbito da terceirização será analisada sob a perspectiva da "teoria do risco profissional", onde os empregadores são responsáveis, salvo prova de culpa exclusiva do trabalhador.

Dentro desse contexto é possível destacar as mudanças legislativas recentes e o papel crucial da jurisprudência, evidenciando como as decisões judiciais interpretam e aplicam as leis trabalhistas relacionadas à terceirização, com especial atenção à responsabilidade das empresas tomadoras na fiscalização e implementação das normas de saúde e segurança no trabalho para os terceirizados.

A investigação se aprofundará na responsabilidade objetiva, predominante na terceirização, impondo à empresa tomadora a obrigação de indenizar independentemente de culpa. A solidariedade entre empresas contratantes e terceirizadas, aliada à importância de contratos claros, será abordada para evidenciar a necessidade de compreensão e adesão rigorosa às regulamentações.

O dever de segurança e proteção do trabalhador é um princípio fundamental, consagrado no art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/74. As empresas têm a responsabilidade de oferecer ambientes de trabalho seguros, identificar e mitigar riscos, manter equipamentos adequados e adotar

medidas preventivas. O fornecimento e uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) são regulamentados pela legislação trabalhista e pelas Normas Regulamentadoras (NRs). Na terceirização, a empresa contratante compartilha a responsabilidade para garantir um ambiente mais seguro em conformidade com regulamentações de segurança

Em suma, a responsabilidade civil por acidentes de trabalho no âmbito da terceirização é um tema crucial no cenário jurídico e de segurança ocupacional. Este estudo busca lançar luz sobre como essa responsabilidade é operacionalizada, identificando as normas legais, conceitos e regulamentações que moldam essa dinâmica, proporcionando uma compreensão abrangente.

Ao observar a legislação pertinente, busca-se identificar como a responsabilização civil das empresas tomadoras de serviços se opera diante de eventos adversos. Para alcançar esse objetivo, o texto percorrerá três caminhos principais: a análise das normativas jurídicas adaptadas à responsabilização cível das tomadoras de serviço, a compreensão histórico-social e conceitual do compromisso e responsabilidade dessas empresas, e a investigação das normas brasileiras que delineiam as relações de trabalho na terceirização, incluindo os sujeitos envolvidos nessa relação trilateral. O presente artigo visa explorar como se opera a responsabilidade civil em caso de acidente de trabalho no contexto da terceirização? A operação da responsabilidade civil em casos de acidentes de trabalho no contexto da terceirização tem característica objetiva e se desenvolve de forma subsidiária dentro dos aspectos legais e contratuais

1 TERCEIRIZAÇÃO E A LEI DO TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI N. 6.019/74)

A terceirização é um processo que permite a uma empresa, seja ela privada ou estatal, transferir ou contratar serviços e trabalhadores de terceiros para realizar atividades necessárias ao seu funcionamento. Nesse cenário, a empresa contratante, também conhecida como tomadora de serviços, não estabelece uma relação de emprego direta com os trabalhadores que executam as tarefas em questão. Em vez disso, a relação de emprego é estabelecida entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços. Pelas palavras de Godinho Delgado (2015, p. 473):

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora

de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

A relação estabelecida na terceirização é, portanto, triangular ou trilateral de forma diferente em comparação com a contratação direta de funcionários. Na terceirização, a empresa contratante firma um contrato com uma empresa prestadora de serviços. Este contrato especifica as tarefas ou funções que os trabalhadores da empresa prestadora de serviços executarão em benefício da empresa contratante.

Essa relação contratual entre a empresa contratante e a empresa prestadora de serviços é regulada por meio de um contrato de terceirização, um documento legal que formaliza os termos da relação entre a empresa contratante e a empresa prestadora de serviços que contém detalhes importantes relacionados à terceirização.

Os trabalhadores que desempenham funções para a empresa prestadora de serviços mantêm uma relação de emprego com a própria empresa prestadora, e não com a empresa contratante. Isso significa que a empresa contratante não é responsável por questões de contratação, folha de pagamento, benefícios ou regulamentações trabalhistas diretamente relacionadas aos trabalhadores terceirizados.

Além dos sujeitos e aspectos mencionados anteriormente sobre a relação de trabalho terceirizado, a Lei nº 6.019/74 desempenha um papel significativo na regulamentação da terceirização no Brasil.

Historicamente, a terceirização no Brasil tem evoluído com base na interpretação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras leis trabalhistas, não havia regulamentação específica para a terceirização na CLT, o que levou a uma série de desafios e controvérsias em relação a essa prática. No entanto, ao longo dos anos, a terceirização passou por diversos debates legais e regulatórios.

Uma mudança significativa ocorreu com a Lei nº 6.019/74, que regulamentou o trabalho temporário e abordou algumas questões relacionadas à terceirização. Posteriormente, a Lei nº 13.429/2017 e a Reforma Trabalhista de 2017 trouxeram alterações importantes na regulamentação da terceirização, permitindo uma abordagem mais flexível.

Essas mudanças legislativas ao longo da história tiveram como objetivo trazer clareza e regulamentação à prática da terceirização, estabelecendo critérios e diretrizes para sua utilização. A CLT e as leis subsequentes desempenham um papel fundamental na moldagem do cenário da terceirização no Brasil, garantindo que as relações de trabalho sejam justas e equitativas. A empresa contratante e a empresa prestadora de serviços têm a responsabilidade

de garantir que os trabalhadores terceirizados sejam tratados de maneira justa e recebam os mesmos benefícios e proteções legais que os empregados diretos da empresa contratante.

A Lei nº 6.019/74, define o que é permitido em termos de contratação de trabalhadores temporários e a relação entre a empresa contratante e a empresa prestadora de serviços. A lei estabelece que a terceirização não pode ser usada para substituir a força de trabalho regular, mas sim para atender a necessidades temporárias ou especializadas.

A empresa contratante é responsável por garantir que a empresa prestadora de serviços esteja em conformidade com as regulamentações trabalhistas e fiscais. Isso inclui assegurar que os trabalhadores terceirizados recebam salários adequados, benefícios e condições de trabalho justas, de acordo com as leis trabalhistas vigentes. A Sumula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu a responsabilidade subsidiária da tomadora no caso de inadimplência das obrigações trabalhistas. A empresa contratante também é responsável por garantir a segurança e saúde dos trabalhadores terceirizados em suas instalações.

A Lei nº 6.019/74, conhecida como a “Lei do Trabalho Temporário”, é um marco legal que regulamenta a terceirização e o trabalho temporário no Brasil. Os aspectos relacionados à terceirização podem ser encontrados no artigo 4º-A desta lei:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (BRASIL, 1974).

A partir do dispositivo mencionado, bem como dos Artigos 4-C e 5-A da mesma Lei, podemos inferir uma ampliação significativa no âmbito da terceirização, uma vez que esta pode agora se estender às atividades centrais da empresa tomadora de serviços.

Uma outra alteração de grande impacto diz respeito à revogação da obrigatoriedade da igualdade salarial entre trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa que contrata os serviços, quando se trata de terceirizações legais.

Nesse contexto, o §1º do Artigo 4-C da Lei 6.019/74, após as reformas, estabelece o seguinte:

§ 1º. O Contratante e contratada poderão, se assim desejarem, acordar que os empregados da contratada receberão salários equivalentes aos empregados da contratante, juntamente com outros benefícios não previstos neste artigo (BRASIL, 1974).

Portanto, a equidade salarial será determinada por meio de uma "cláusula contratual interempresarial", o que levanta questões e críticas em relação à possibilidade de violação do princípio constitucional da não discriminação.

A Lei nº 6.019/74 desempenha um papel fundamental ao estabelecer diretrizes e regulamentações para garantir que a terceirização seja feita de maneira justa e em conformidade com a legislação trabalhista. Além das regulamentações legais, a jurisprudência também desempenha um papel fundamental na moldagem do cenário da terceirização, e deixa claro que o empregado representa a parte mais frágil da relação triangular/trilateral. Conforme observado por Fausto Siqueira Gaia (2018, p 92) em sua obra:

No âmbito das relações de emprego, como espécie do gênero relação privada, por maior razão se faz a influência das regras, princípios e valores constitucionais na sua regulação. O direito do trabalho, em razão de sua base constitucional, faz com que suas regras assumam a natureza jurídica de direito fundamental metaindividual, que tem como peculiaridade a aplicação direta em relações jurídicas, onde um dos sujeitos está em posição jurídica inferior ao contratante.

Os tribunais brasileiros têm estabelecido precedentes e jurisprudência que ajudam a definir os limites e as regras da terceirização. Por exemplo, decisões judiciais podem esclarecer questões como a responsabilidade da empresa contratante em casos de descumprimento das leis trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços, a validade de contratos de terceirização e a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Nesse sentido a jurisprudência:

TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE DIRETA DA TOMADORA DE SERVIÇOS PELO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. VALIDADE DOS AUTOS DE INFRAÇÃO RESPECTIVOS. Mesmo nas hipóteses em que a terceirização de serviços é considerada lícita (sob a ótica do novo entendimento do STF firmado na ADPF 324 e no RE 958.252 e das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017), a tomadora de serviços não se exime dos deveres de fiscalizar e implementar as normas de saúde e segurança no trabalho, cuja responsabilidade de observância é direta e concorrente entre as duas empresas - tomadora e terceirizada. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elegeu como seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV), determina a observância do princípio da função social da propriedade (art. 170, III), impõe a toda a coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII). Mais especificamente, o inciso XXII do artigo 7º da Constituição de 1988 prevê como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". A Consolidação das Leis do Trabalho, além de prever que as empresas assumem os riscos da atividade econômica que exploram (art. 2º), em seu artigo 157, I, dispõe: "Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho". Tal determinação não se aplica apenas em relação aos empregados diretos, mas também quanto aos demais trabalhadores que prestam serviços em seu benefício, como ocorre nos casos de terceirização de serviços. Tal ilação decorre da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, de 1981, devidamente ratificada pelo Estado Brasileiro, que, em seu artigo 17 dispõe: "Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção". Completando as previsões extraídas das normas internacionais, constitucionais e celetistas mencionadas, as normas regulamentadoras editadas pelo antigo Ministério do Trabalho e Emprego - Portaria nº 3.214, de 8/6/1978 e atualizações posteriores,

bem como seus Anexos, que trazem densidade ao inciso XXII do art. 7º da Constituição de 1988, também explicitam esta responsabilidade direta e compartilhada entre as empresas tomadoras e as prestadoras de serviços terceirizados. Neste sentido, as previsões dos itens 5.46, 5.47, 5.48, 5.49 e 5.50 da NR-05; item 7.1.3 da NR-07; e item 9.6.1 da NR-09. Por fim, as alterações promovidas pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017 na Lei nº 6019/1974, para dispor acerca da prestação de serviços a terceiros, também não deixam dúvidas acerca da obrigação da tomadora assegurar o cumprimento das medidas de proteção à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores terceirizados, ainda que nas dependências da empresa terceirizada, tendo em vista o disposto no novel art. 5º-A, § 3º: "É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato". A partir de todas estas normas, conclui-se que a responsabilidade da empresa tomadora de serviços é direta, quanto ao cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, em relação aos trabalhadores terceirizados. Não padecem de qualquer vício ou irregularidade, válidos se revelando, por conseguinte, os autos de infração, referentes ao descumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho. (TRT-3 - RO: 00100833220205030110 MG 0010083-32.2020.5.03.0110, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 26/05/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 27/05/2021.)

TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE. TOMADOR. NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE. Consoante o artigo 5º-A, § 3º, da Lei 6.019/1976, "é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato". (TRT-3 - RO: 00102681620195030107 MG 0010268-16.2019.5.03.0107, Relator: Cristiana M. Valadares Fenelon, Data de Julgamento: 21/06/2020, Setima Turma, Data de Publicação: 23/06/2020.)

Essas jurisprudências frequentemente refletem a interpretação da lei em situações do mundo real e fornecem orientações importantes para empresas e trabalhadores em relação à terceirização. Portanto, além das leis e regulamentações, a jurisprudência desempenha um papel significativo na definição e no entendimento da terceirização no âmbito legal brasileiro.

2 ACIDENTE DE TRABALHO

Conforme estabelecido no artigo 19 da Lei nº 8.213/91, um acidente de trabalho é definido como um evento que ocorre no exercício das atividades laborais em nome da empresa ou por parte dos segurados mencionados no inciso VII do artigo 11 dessa mesma lei. Este evento resulta em lesões corporais ou disfunções funcionais que, em última instância, podem culminar na perda da vida, na redução da capacidade de trabalho, ou em incapacitações temporárias e permanentes. Vejamos:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

Para que um incidente seja classificado como acidente do trabalho, o artigo acima estabelece que deve resultar em lesão corporal ou perturbação funcional. Além disso, especifica as possíveis consequências desse acidente, incluindo a morte ou a perda e redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. Essa abordagem regulamenta e protege os direitos dos trabalhadores em relação a acidentes ocorridos durante o exercício de suas atividades laborais.

2.1 ASPECTOS CONCEITUAIS

O acidente de trabalho pode ser definido como um evento inesperado e indesejado que ocorre no exercício da atividade profissional ou em decorrência dela, destacando lesões corporais, perturbações funcionais e outras consequências adversas que ocorrem durante o desempenho das funções laborais.

As causas comuns de acidentes de trabalho são: a falta de treinamento, condições de trabalho inadequadas, negligência, falha nos equipamentos de segurança, entre outros fatores de risco associados a diferentes setores e ocupações.

É crucial ressaltar que a definição de acidente de trabalho não se limita apenas a eventos físicos, abrangendo também fatores psicossociais e ambientais. Estresse excessivo, assédio moral, carga de trabalho desproporcional e condições ergonômicas inadequadas também podem desencadear acidentes de trabalho, afetando não apenas a saúde física, mas também o bem-estar mental dos trabalhadores.

É dever da empresa garantir um local de trabalho seguro e tomar medidas para evitar acidentes. Toda empresa deve informar à Previdência Social e ao sindicato sobre qualquer acidente de trabalho que cause morte, ferimentos ou problemas de saúde. Isso é feito por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Para garantir que as empresas cumpram as normas de segurança, órgãos como o Ministério do Trabalho (hoje chamado Secretaria Especial de Previdência e Trabalho) fiscalizam as condições de trabalho e aplicam regras para prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

2.2 NATUREZA DA RESPONSABILIDADE CIVIL POR ACIDENTE DE TRABALHO

A natureza da responsabilidade civil por acidentes de trabalho é um tópico importante no campo do direito e da segurança ocupacional. Ela envolve a análise das obrigações legais das partes envolvidas quando um trabalhador sofre um acidente no local de trabalho.

A responsabilidade civil por acidentes de trabalho refere-se à obrigação legal que os empregadores têm de indenizar seus funcionários por lesões, doenças ou danos que ocorrem no curso de suas atividades laborais. Existem várias dimensões a serem consideradas ao analisar a natureza dessa responsabilidade. Busca-se um equilíbrio entre a compensação das vítimas e a prevenção de futuros acidentes. A compensação financeira visa ajudar o trabalhador a lidar com os danos sofridos, enquanto a prevenção visa incentivar os empregadores a melhorar a segurança no local de trabalho.

A responsabilidade civil da empresa tomadora de serviços na terceirização também pode ser classificada em dois principais tipos: responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva. Cada uma dessas abordagens determina como a empresa tomadora de serviços pode ser responsabilizada em caso de acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores terceirizados.

A responsabilidade subjetiva envolve a necessidade de comprovar a culpa ou negligência da empresa tomadora de serviços no acidente de trabalho. Nesse caso, para que a empresa tomadora seja considerada responsável, é necessário demonstrar que ela agiu de forma imprudente, negligente ou com violação de suas obrigações legais ou contratuais.

A responsabilidade objetiva é um padrão mais rigoroso que não exige a comprovação da culpa ou negligência da empresa tomadora de serviços. Nesse caso, a empresa pode ser considerada responsável independentemente de ter agido de forma imprudente ou não. A empresa tomadora de serviços pode ser responsabilizada simplesmente por ser a empregadora dos trabalhadores terceirizados no momento do acidente de trabalho.

No contexto da terceirização e da responsabilidade civil das empresas tomadoras de serviços, o tipo de responsabilidade que geralmente se aplica é a "responsabilidade objetiva". A responsabilidade objetiva significa que a empresa tomadora de serviços pode ser considerada responsável independentemente de ter agido com culpa, negligência ou imprudência.

A lógica por trás da responsabilidade objetiva é que a empresa que se beneficia dos serviços terceirizados também deve assumir a responsabilidade pela segurança e bem-estar dos trabalhadores que realiza esses serviços.

A responsabilidade civil por acidentes de trabalho é de natureza objetiva. Isso significa que, no sistema legal brasileiro, os empregadores são responsáveis independentemente de sua culpa. Se um acidente de trabalho ocorre e o trabalhador sofre danos, o empregador pode ser obrigado a indenizá-lo, a menos que possa provar que a causa do acidente foi inteiramente

atribuível ao próprio trabalhador. Os empregadores podem ser protegidos se o trabalhador estava sob a influência de álcool ou drogas no momento do acidente. O princípio da “teoria do risco profissional” implica que o empregador deve arcar com os riscos inerentes às atividades laborais e proporcionar um ambiente de trabalho seguro. Se um acidente ocorre, presume-se que o risco faz parte da natureza da ocupação.

Pela teoria do risco profissional, o dever de indenizar está presente quando o fato prejudicial é uma decorrência da atividade ou da profissão do lesado (SALIM, 2005, p. 103).

Em casos de litígio, o trabalhador geralmente precisa provar que o acidente ocorreu no local de trabalho e que existe um nexo de causalidade entre o acidente e as lesões sofridas. Em resumo, a natureza da responsabilidade civil por acidentes de trabalho é baseada na ideia de que os empregadores têm a obrigação de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e de compensar os trabalhadores por danos decorrentes de acidentes no local de trabalho. Essa responsabilidade é uma parte fundamental do direito do trabalho e tem como objetivo proteger os direitos e a segurança dos trabalhadores.

A terceirização no Brasil é um tópico importante e complexo no contexto da responsabilidade civil por acidentes de trabalho. A terceirização envolve a contratação de trabalhadores de uma empresa terceirizada para desempenhar funções em outra empresa, a contratante. Essa prática levanta questões legais e desafios relacionados à responsabilidade civil em casos de acidentes de trabalho.

O autor Fausto Siqueira Gaia aborda de maneira perspicaz a importância da adoção da teoria da responsabilidade civil objetiva nos quais o risco de dano transcende a esfera individual e afeta a coletividade ou grupos específicos ele menciona o direito a um meio ambiente de trabalho saudável, pois ressalta a importância de garantir condições laborais seguras para todos os trabalhadores. Destaquei Gaia (2018, p 97):

A adoção da teoria da responsabilidade civil objetiva nesse cenário civilista está ligada a situações em que o risco de dano transcende a esfera individual, abrangendo a própria coletividade ou um determinado grupo, como é a situação envolvendo os trabalhadores de uma empresa terceirizada. Daí porque compreendemos que situações envolvendo a violação de direitos metaindividuais, como o direito ao meio ambiente de trabalho saudável, ou cujo risco da atividade seja elevado devem ser analisadas sob a perspectiva da responsabilidade civil objetiva.

A jurisprudência relacionada à terceirização e à responsabilidade civil por acidentes de trabalho tem variado ao longo do tempo. Em algumas decisões judiciais, as empresas contratantes foram consideradas responsáveis, em conjunto com as empresas terceirizadas,

respondendo objetivamente de forma solidaria, pela segurança dos trabalhadores terceirizados. Isso se baseia na ideia de que a empresa contratante tem influência sobre as condições de trabalho dos terceirizados. Exponho a seguir o julgado que reconhece a tomadora de serviço como corresponsável pela segurança do empregado terceirizado durante a realização de suas atividades laborais no que tange acidente de trabalho:

ACIDENTE DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO. CONDOMÍNIO. Um dos fins essenciais do condomínio, enquanto ente despersonalizado formado por um acervo de bens móveis e imóveis, é promover a manutenção e recuperação predial. Assim, a contratação de serviços terceirizados para preservação e recuperação das instalações condominiais corresponde a encomenda de serviço inerente à sua atividade. Em tal contexto, sendo o ambiente laboral situado no próprio condomínio, este será corresponsável pela segurança dos trabalhadores terceirizados. Conseqüentemente, havendo acidente de trabalho durante a execução de tais serviços terceirizados, responde o condomínio solidariamente pela condenação imposta ao empregador. Recurso conhecido e provido. (TRT-10 00011455120145100017 DF, Data de Julgamento: 01/02/2017, Data de Publicação: 10/02/2017).

Nesse contexto é essencial destacar a importância de acordos contratuais claros entre as partes envolvidas na terceirização. Esses contratos podem especificar as responsabilidades das empresas contratantes e terceirizadas em relação à segurança no trabalho e à prevenção de acidentes.

A questão da terceirização e responsabilidade civil por acidentes de trabalho continua sendo um tema controverso e sujeito a evolução na legislação e jurisprudência brasileira. Portanto, é fundamental que as empresas estejam cientes das regulamentações e diretrizes em constante mudança e procurem aconselhamento jurídico para garantir conformidade e proteção contra potenciais litígios relacionados à segurança ocupacional. Além disso, é importante que os trabalhadores estejam cientes de seus direitos e de como buscar compensação em caso de acidentes de trabalho.

No que se refere à responsabilidade da tomadora de serviço em casos de acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores terceirizados, é importante observar o seguinte: A responsabilidade objetiva significa que a empresa tomadora de serviços pode ser responsabilizada independentemente de sua culpa. Isso significa que, se um trabalhador terceirizado sofrer um acidente de trabalho enquanto desempenha suas funções nas instalações da empresa tomadora, esta última pode ser responsabilizada por eventuais danos, mesmo que não tenha contribuído diretamente para o acidente. Isso é uma característica comum na legislação trabalhista brasileira. A responsabilidade solidária implica que a empresa tomadora de serviços e a empresa terceirizada compartilham a responsabilidade pelos acidentes de trabalho dos funcionários terceirizados. Nesse caso, ambas as empresas podem ser acionadas e

obrigadas a indenizar o trabalhador. No entanto, a empresa que efetivamente causou o acidente ou contribuiu para ele pode buscar o ressarcimento da empresa que foi solidariamente responsabilizada.

A distinção entre responsabilidade objetiva e solidária pode ser um tanto complexa, mas é importante identificar e diferenciar esses conceitos. Na responsabilidade objetiva a empresa tomadora de serviços é considerada responsável pela segurança dos trabalhadores terceirizados nas suas instalações, independentemente de ter ou não controle direto sobre as condições de trabalho. Se ocorrer um acidente de trabalho, a empresa tomadora pode ser responsabilizada pela reparação dos danos. A responsabilidade solidária ocorre quando tanto a empresa tomadora de serviços quanto a empresa terceirizada são responsáveis pelos danos aos trabalhadores terceirizados. Ambas as empresas podem ser acionadas judicialmente para pagar indenizações.

Para diferenciar essas responsabilidades na prática, é importante analisar os detalhes do caso, considerando as circunstâncias específicas do acidente de trabalho e os acordos contratuais entre as partes envolvidas, uma vez que a legislação e a jurisprudência podem variar.

Portanto, é fundamental que as empresas estejam cientes das obrigações legais e adotem práticas de segurança rigorosas para proteger os trabalhadores terceirizados e minimizar o risco de acidentes de trabalho.

3 RESPONSABILIDADE PELO ACIDENTE DE TRABALHO DO TERCEIRIZADO

A terceirização de serviços tem se tornado uma prática cada vez mais comum nas empresas brasileiras, visando a redução de custos e o aumento da eficiência. No entanto, essa prática levanta questões complexas em relação à responsabilidade em casos de acidentes de trabalho envolvendo funcionários terceirizados.

A legislação trabalhista e previdenciária estabelece que a responsabilidade pelo acidente de trabalho de um terceirizado pode recair sobre diferentes atores, a depender das circunstâncias e do tipo de relação entre as partes envolvidas.

Em muitos casos, a empresa que contrata os serviços terceirizados pode ser considerada responsável pelo acidente de trabalho do terceirizado. Isso ocorre quando a empresa contratante não fornece um ambiente seguro de trabalho, não oferece treinamento adequado ou não toma medidas para prevenir acidentes. Nesse cenário, a empresa pode ser acionada judicialmente e responsabilizada pelos danos.

A empresa que fornece os trabalhadores terceirizados também pode ser responsabilizada pelo acidente, especialmente se não fornecer capacitação adequada, equipamentos de segurança

ou não seguir as regulamentações trabalhistas. No entanto, a responsabilidade da empresa terceirizada muitas vezes é compartilhada com a contratante, uma vez que ambas têm obrigações legais para garantir a segurança dos trabalhadores.

Em alguns casos, o terceirizado que sofre um acidente de trabalho pode recorrer ao sistema de previdência social para obter benefícios e assistência. A Previdência Social poderá, por sua vez, buscar o ressarcimento das despesas junto à empresa responsável pelo acidente.

A responsabilidade pelo acidente de trabalho também pode ser reduzida ou excluída se for comprovado que o terceirizado agiu de forma negligente, desrespeitando procedimentos de segurança ou instruções específicas. Nesse caso, a responsabilidade poderá ser compartilhada entre o trabalhador e a empresa contratante ou terceirizada.

3.1 DEVER DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Certamente, é essencial abordar o dever de segurança e proteção do trabalhador, pois este é um princípio fundamental no contexto de acidentes de trabalho, independentemente do vínculo empregatício.

O dever de segurança e proteção do trabalhador é consagrado no art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/74 (acrescido pelas Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017):

Art. 5º-A. (...) § 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

As empresas têm o dever de fornecer um ambiente de trabalho seguro, livre de riscos que possam prejudicar a saúde e a segurança dos trabalhadores. Isso inclui a identificação e a mitigação de perigos, a manutenção de equipamentos em boas condições e a adoção de medidas preventivas. É responsabilidade das empresas garantir que os trabalhadores estejam devidamente treinados e capacitados para realizar suas tarefas de forma segura. Isso abrange a instrução sobre o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), procedimentos de segurança e a conscientização sobre riscos específicos, bem como instruir os trabalhadores sobre sua correta utilização. Além disso, devem garantir a manutenção e a substituição dos EPIs quando necessário.

No Brasil, essas obrigações estão regulamentadas principalmente pela legislação trabalhista e pelas Normas Regulamentadoras (NRs) que fazem parte das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NRs), elaboradas pelo Ministério do

Trabalho e Emprego. A NR-6 especificamente trata dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

A legislação e as NRs são instrumentos legais que reforçam a importância do fornecimento e uso adequado dos EPIs, garantindo a integridade física e a saúde dos trabalhadores. Empresas e empregadores devem estar cientes dessas obrigações e implementar as medidas necessárias para cumprir essas regulamentações, priorizando a segurança e o bem-estar de seus colaboradores.

No caso da terceirização, é importante ressaltar que a empresa contratante também deve assegurar que os trabalhadores terceirizados tenham acesso aos EPIs necessários e à capacitação adequada. Em situações de terceirização, pode haver uma responsabilidade compartilhada entre a empresa contratante e a empresa terceirizada para garantir o cumprimento das regulamentações de segurança e saúde no trabalho.

Portanto, a responsabilidade de fornecer EPIs, instruir sobre seu uso e fiscalizar o cumprimento dessas medidas é um dever que se aplica a todas as empresas, independentemente da modalidade de contratação, visando à proteção dos trabalhadores e à prevenção de acidentes de trabalho.

Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar ativamente na promoção de um ambiente de trabalho seguro. Isso pode envolver a denúncia de condições inseguras, o cumprimento das políticas de segurança da empresa e a participação em comitês de segurança. Em casos de acidentes de trabalho, as empresas devem fornecer assistência médica imediata e garantir que o trabalhador receba a devida compensação, incluindo licença remunerada durante o período de recuperação, se aplicável.

A falta de cumprimento do dever de segurança e proteção do trabalhador pode resultar em consequências legais, financeiras e de reputação para as empresas. Além disso, é uma questão de responsabilidade social e ética, pois o bem-estar dos trabalhadores deve ser uma prioridade em qualquer ambiente de trabalho.

Em resumo, o dever de segurança e proteção do trabalhador é uma obrigação legal e moral que recai sobre as empresas, independentemente do tipo de vínculo empregatício. Cumprir este dever não apenas evita acidentes de trabalho e suas consequências, mas também contribui para a construção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e produtivos.

3.2 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NA TERCEIRIZAÇÃO

A discussão sobre a responsabilidade civil do empregador na terceirização é um ponto crucial quando se trata de acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores terceirizados. A responsabilidade civil, neste contexto, refere-se à obrigação do empregador, seja ele a empresa contratante ou a empresa terceirizada, de indenizar os trabalhadores em caso de acidentes de trabalho decorrentes de negligência ou descumprimento das obrigações de segurança.

Na terceirização, a responsabilidade civil pode ser compartilhada ou atribuída de acordo com a legislação e as circunstâncias do acidente. Em muitos casos, a lei prevê a responsabilidade solidária da empresa contratante e da empresa terceirizada. Isso significa que ambas as empresas podem ser acionadas judicialmente e responsabilizadas pela indenização do trabalhador prejudicado. A solidariedade implica que o trabalhador pode escolher a quem recorrer para obter a reparação.

A responsabilidade civil do empregador visa proteger os direitos e a integridade dos trabalhadores. Se um acidente ocorrer devido a negligência ou falta de medidas de segurança, o trabalhador tem o direito de buscar compensação financeira pelos danos sofridos, incluindo despesas médicas, salários perdidos e, em casos mais graves, indenizações por danos morais e físicos. Para que a responsabilidade civil seja atribuída ao empregador, é necessário provar que houve negligência ou descumprimento de obrigações de segurança. Isso pode envolver a demonstração de que as empresas não forneceram os EPIs adequados, não ofereceram treinamento suficiente ou não cumpriram as regulamentações de segurança do trabalho.

Em resumo, a responsabilidade civil do empregador na terceirização é um aspecto crítico que envolve a proteção dos direitos dos trabalhadores e a garantia de que eles sejam devidamente indenizados em caso de acidentes de trabalho. As empresas, tanto a contratante quanto a terceirizada, devem adotar práticas de segurança rigorosas, cumprir as regulamentações e estar preparadas para assumir a responsabilidade caso ocorra um acidente de trabalho devido a negligência. A prevenção é a melhor estratégia para evitar litígios e proteger a integridade dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto da terceirização de serviços, uma complexa relação triangular emerge, envolvendo a empresa contratante, a empresa de terceirização e os funcionários terceirizados. Como resultado, a responsabilidade pela segurança no local de trabalho é compartilhada entre todas as partes envolvidas.

A Lei da Terceirização, ao estabelecer que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas dos empregados terceirizados, ressalta a importância da conformidade legal nessa relação. Isso significa que, caso a empresa terceirizada não cumpra com suas obrigações trabalhistas, a empresa contratante pode ser responsabilizada.

No que diz respeito a acidentes de trabalho, os funcionários terceirizados têm o direito de buscar reparação moral e material na esfera civil em relação à empresa tomadora e à empresa prestadora de serviços. Ambas as partes respondem solidariamente entre si, de acordo com o entendimento jurisprudencial sobre a responsabilidade objetiva e solidária pelos infortúnios decorrentes das atividades profissionais.

Nesse contexto, é fundamental que todas as partes envolvidas entendam suas obrigações legais e trabalhem em conjunto para garantir um ambiente de trabalho seguro e em conformidade com a legislação, reduzindo assim o risco de implicações legais e financeiras significativas

REFERÊNCIAS

BRASIL. Código Civil. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 7 set. 2023.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 out. 2023.

_____. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 02 out. 2023.

_____. **Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 7 set. 2023.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 7 set. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. edição São Paulo: LTR, 2015.

GAIA, Fausto Siqueira. Acidente de trabalho e responsabilidade do tomador de serviços: A necessidade de uma compreensão dialogada, **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba**, v. 7, n. 72, p. 87-105, out. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/149652>. Acesso em: 10 out. 2023.

KELLER, Pedro Henrique. **A responsabilidade no Acidente de Trabalho pelo tomador de serviços na terceirização**. Jus Brasil, disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-responsabilidade-no-acidente-de-trabalho-pelo-tomador-de-servicos-na-terceirizacao/1861461046>. Acesso em: 10 out. 2023.

SALIM, Adib Pereira Netto. **A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.41, n. 71, p. 97-110, jan./ jun. 2005. disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_71/Adib_Salim.pdf. Acesso em: 10 out. 2023.

SERRALVO, Leticia Lisboa Souza. **O teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador quanto ao acidente, saúde e a segurança**. Dissertação - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2020.

SILVA, Glauco Bresciani. **Teoria do risco criado e sua aplicação ao Direito do Trabalho**. Jus Brasil, disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/teoria-do-risco-criado-e-sua-aplicacao-ao-direito-do-trabalho/659113520#:~:text=A%20teoria%20do%20risco%20criado,par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico%20do%20C%C3%B3digo%20Civil>. Acesso em: 10 out. 2023.

TRT 3ª Região - Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. - **RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 0010083-32.2020.5.03.0110**, Relator Luiz Otavio Linhares Renault, Julgamento 26 de Maio de 2021, Primeira Turma, Publicação 27/05/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1220205213>. Acesso em: 15 out. 2023.

TRT 3ª Região - Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - **RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 0010268-16.2019.5.03.0107**, Relatora Cristiana M.Valadares Fenelon, Julgamento 21 de Junho de 2020, Sétima Turma, Publicação 23/06/2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1146290631>. Acesso em: 20 out. 2023.

TRT 10ª Região - Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região TRT-10 - Acórdão: 0001145-51.2014.5.10.0017 DF, Juiz Convocado Antônio Umberto de Souza Júnior, Julgamento 1 de Fevereiro de 2017, Publicação 10/02/2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1139314120>. Acesso em: 10 out. 2023.

TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 10 out. 2023.